

「働き方改革」は「つながらない権利」が必須

「電子の首輪」

10月29日の日経新聞に、「勤務時間外のメール規制 NYで条例案、仏・伊は法律『つながらない権利』労働者に」の見出し記事が載りました。

「勤務時間外のメール業務を規制する動きが広がっている。米ニューヨーク市で『つながらない権利』の条例案が審議中で、フランスやイタリアでは、法律が成立した。IT化でオフィスの外でも柔軟に働けるようになった一方、仕事と絶え間なくつながる環境が労働者のストレスになっているとの調査もある。オンとオフの線引きはできるのか。日本でも議論を呼びそうだ。」

フランスで2016年7月21日に改正された労働法「労働・労使間対話の近代化・職業保障に関する法律」（通称エルコムリ法案）改正の一環として17年1月1日から労働者が勤務時間外や休日に仕事上のメールなどへの対応を拒否できる権利を保障する法が施行されています。「つながらない権利法（The right to disconnect）」と呼ばれています。

従業員50人以上の会社に対して、勤務時間外の従業員の完全ログオフ権（メールなどのアクセスを遮断する権利）の定款の策定を義務付けています。

以前から一部の企業で勤務時間外のメールを制限する動きはありましたが国全体で取り組むこととして法制化しました。

24時間365日、いつ連絡が来るかという緊張状態を強いられ、帰宅後もバカンス中もメールで仕事を続けざるを得なくなっている状態は「電子の首輪」（電子的に常時つながれている犬）といわれていました。

労働者が『オフライン』になる権利を保障

記事は各国の状況が紹介されています。以前、フランス、ドイツ、韓国について触れましたのでそれ以外の国について紹介します。

アメリカです。

「ニューヨーク市議会で審議されているのは、勤務時間外のメールやチャットなどに返信するのを従業員に強いるのを禁じる条例案だ。市議の1人が3月に提案した。時間外の連絡そのものは規制しないが、労働者が望んで『オフライン』になる権利を保障する。

条例案では、従業員10人以上の企業に時間外のメールに返信する必要がないなどのルールを明文化して周知するよう義務づける。返信しないことによる懲罰的な扱いも禁止す

る。市当局が従業員による違反の訴えを認めた場合、1回につき250ドル（約2万8千円）などの罰金を企業に科す。

背景には急速に進む働き方のデジタル化がある。自宅からでも仕事ができるようになった半面、飛行機からでもネットへの接続が可能になり『逃げ場』がなくなった。米バージニア工科大などの研究チームが2016年に米国の各産業界で働く計約600人を調べたところ、時間外のメール対応は平均して週8時間にのぼったという。

この研究チームが18年8月に発表した調査では、**本人の健康だけでなく家族関係への悪影響も**わかった。同大学のウィリアム・ベッカー准教授は『実際の作業以上に、メールが来るかもしれないと常に構えていること自体がストレスをもたらす』と指摘する。

17年にアメリカ旅行産業協会が、職場の外からもメール等にアクセスできる人役2600人に休暇中のメールの対応についてインターネットで尋ねました。

その結果です。「1日複数回以上」27%、「ときどき」46%、「まったくしない」27%です。7割が休暇中にも対応しています。

「イタリアでも17年、働く場所や時間を選ばない『スマートワーカー』を保護するための法律が成立した。**就業時間後の『つながらない権利』を雇用契約に明記することを義務づけた。**

企業による自主的な対策もある。独ダイムラーは14年、休暇中の社員あてのメールが自動的に消去されるしくみを導入した。メール送信者は社員の休暇終了後にメールを再送するか、緊急の場合は同僚にメールを転送する必要がある。「社員は休暇から戻った後、大量にたまったメールを処理せずに済む」（同社）という。」

日頃から自分の業務を棚卸し

7月25日付の日経新聞で日本で「つながらない権利」を導入して成功した大阪にあるネット広告の効果を測定するシステムの開発する企業・ウェブマーケティング会社のロックオンが紹介されました。社員数は100人です。導入前と後の状況について紹介します。

きっかけとなったのは、11年に導入した平日5日間と前後の土日を合わせた9連休の取得を社員に義務付けた制度です。そのうえで休んでいる社員に上司や同僚らが仕事上の連絡を取ることを禁じました。名付けて「山ごもり休暇」です。

まず、決算年度末である9月中に、次年度の全社員の山ごもり休暇の取得日を確定させます。課やチーム内で社員同士の日程を調整し、業務が滞らないようにしたうえで、誰がいつ休むかを社内システムで共有します。

そのために、社員一人ひとりが引き継ぎシートを必ず作成して皆で共有します。携わるプロジェクトや朝会の運営といった業務について、どういう時にその作業が発生するのか、どう対応するのか、その業務に関わるマニュアルはどこにあるのかをだいたい1人10項目ほど記入されて、その一つひとつに対応するマニュアルが緻密に作られています。過去

の経験から想定される事態を書きだして対処法も示します。業務の“たな卸し”です。

「一切の連絡が禁止と言われると引き継ぎに甘えが許されない。周りに迷惑をかけないようシートづくりは真剣だ」といいます。

「つながらない権利」の3か条があります。

- ・連絡を取らないことをルール化
- ・引継ぎ資料作りは徹底的に
- ・日頃から自分の業務を棚卸し

です。

なぜ休むためにここまでするのでしょうか。社長は「社員を休ませるためだけに始めたのではない」と打ち明けます。

会社は急成長しました。しかし、成長に伴って社員一人ひとりが何をしているのかがわかりにくくなりました。「仕事が属人的になり過ぎると、社員が病気になったり転職したりしたときのリスクが大きい」

山ごもり休暇は9日間とはいえ強制的に仕事から離れることで、社員一人ひとりが抱える仕事を洗い出す効果があります。さらに、効率的な仕事の仕方を考える機会にもなりました。

「導入当初は『人が足りない』『仕事をカバーできない』といった反発が大きかった」といいます。ところが、トップダウンで強行してみると、「やってみれば意外とできた」。

休みをとった社員の感想も「仕事を1人で抱え込むメリットはない」と実感したといえます。いったんシステムに不具合があれば24時間いつでも1人しか対応できないのは、本人にとっても会社にとってもデメリットだということを実感しました。

さらに、引き継ぎ資料やマニュアルを通じて他人の仕事の進め方を知ることが、自身の仕事の効率改善にもつながるとい声も多いといえます。「引き継ぐには自分の業務を他人に明確に説明する必要がある。各自が自分の仕事を整理し、客観的に把握できるようになった」。

繋がらない権利は「山ごもり休暇」の時だけではありません。毎日の社員の帰宅後、社員が急に休まざるをえなくなった時にも代わってもらえるという体制が作られました。

NTTデータ経営研究所が1100人を対象に6月に実施した調査では、ほぼ3人に1人が「月1回以上、上司からの不急のメールや電話に対応している」と答えました。同僚からも同じ状況で、部下、顧客からも4人に1人が対応しています。これが日本の現状です。

労働時間と労働生産性は比例しない

前国会で強行された働き方改革法案について、政府は「働き方改革こそが、労働生産性

を改善するための最良の手段」と意義を述べています。労働時間に関してもさまざまな“改革”がありました。しかし高プロのような労働基準法適用を除外する労働者を登場させるとともに、職場にいる間の時間の管理は行われても職場外で延長される実質的残業の対応については議題にも上がりませんでした。

労働時間と労働生産性は比例しません。長時間労働を容認するような改革は労働生産性を高めません

勤務時間外に業務に関するメールが頻繁に届いて対応を迫られるのは場所をかえて仕事をしているということです。長時間労働は緩和されません。

有休の消化や連続休暇の取得を奨励されても、その間にも仕事の連絡が入り無視することができない状況は心身を落ち着かせません。仕事と絶え間なくつながる環境は労働者のストレスになっていきます。

「オンとオフの線引き」を社会的に保障させる必要があります。

それに比べてロックオンの取り組みはまさしく働き方改革です。

かつては、個人ごとの業務配分は、自己責任・自己完結が強制され、ゆとりがなくなり長時間労働をしいていました。会社も社員も業務のとらえ返しもできませんでした。

改革後は、お互いの業務をお互いに理解し、共有化することで無駄を省き、それぞれの労働者に心身のゆとりが生まれ、会社としての生産性は確実に向上しています。

労働者がきちんと心身を休める体制をとることは大切です。そのためには「つながらない権利」の法制化が必要です。それこそが本物の「働き方改革・働かせ方改革」です。